

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan perlu mempertahankan sumber daya manusia terbaiknya agar dapat bersaing. Memiliki sumber daya manusia dalam usia yang produktif merupakan aset bagi perusahaan. Menurut Badan Pusat Statistik usia produktif adalah mereka yang berusia antara 15 sampai 64 tahun. Usia tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2 gen. Pada usia 14 – 25 tahun termasuk kedalam generasi Z. Sedangkan usia 26 – 41 tahun termasuk kedalam generasi milenial atau gen Y. Berdasarkan dari hasil Sensus Penduduk 2020, BPS mencatat, mayoritas penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial. Proporsi generasi Z sebanyak 27,94 persen dari total populasi dan generasi milenial sebanyak 25,87 persen.

Tabel 1.1

Jumlah Generasi Y Dan Generasi Z Tahun 2020

Generasi	Presentase (%)
Generasi Y (Milenial)	25,87
Generasi Z	27,94
Jumlah	53,81

Sumber : Badan Pusat Statistik (2020)

Berdasarkan data yang diolah oleh SAKERNAS 2019 angkatan kerja juga didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial. Sebanyak 12 juta pekerja merupakan pekerja tetap dari generasi Z. Dan 48 juta pekerja merupakan pekerja tetap dari generasi milenial. Hal ini membuktikan bahwa Indonesia sedang mengalami bonus demografi, dimana usia produktif lebih besar dibandingkan dengan usia non – produktif. Dua generasi tersebut diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan perekonomian negara.

Tabel 1.2

Jumlah Pekerja Tetap Generasi Y Dan Generasi Z Tahun 2019

Generasi	Jumlah
Generasi Y	12 juta jiwa
Generasi Z	48 juta jiwa
Total	60 juta jiwa

Sumber : SAKERNAS (2019)

Generasi Z dikenal dengan istilah technoholics, yaitu generasi yang sangat menyukai teknologi dan ahli dalam mengoperasikannya. Menurut Bencsik dan Machova (2016) karena sudah akrab dengan kemajuan teknologi, generasi ini merupakan generasi kreatif, multitasking, cerdas dan kritis. Generasi ini memiliki semangat kerja yang kuat, dan memegang kendali atas keputusannya sendiri (Galih, 2021). Sedangkan generasi milenial (generasi y) memiliki karakteristik

mengembangkan diri dalam bekerja, seperti mempelajari hal baru, skill baru dan sudut pandang baru (Gallup,2016). Generasi ini dikenal dengan istilah *digital native*.

Namun sayangnya generasi muda ini memiliki inisiatif yang rendah dalam bekerja. Mereka hanya melakukan sesuatu yang memang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gyekye & Haybatollahi (dalam Dewidan Perdana 2016) pada karyawan, mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan para pekerja yang lebih berumur (*non-milenials*) menampilkan ketaatan yang lebih kepada organisasi, menunjukkan loyalitas yang lebih, berpartisipasi lebih aktif dalam organisasi, sehingga menghasilkan total hasil OCB yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peneliti menganggap perlunya penelitian mengenai hal apa saja yang harus diperhatikan untuk membentuk dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan generasi gen y dan gen z.

Organizational Citizenship Behavior yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran (Dyne et al (Titisari, 2014)). Sedangkan menurut Organ dalam Lisa E. Baranik 2015 mendefinisikan OCB adalah perilaku dalam kinerja yang tidak ditemukan didalam deskripsi pekerjaan pegawai yang bersifat formal yang dimana hal tersebut dapat mendukung lingkungan sosial dan psikologi organisasi.

Beragamnya karakteristik yang khas yang dimiliki karyawan generasi muda, membuat mereka memiliki ekspektasi yang tinggi tentang pekerjaannya. Salah satunya tentang apa yang akan mereka dapatkan, atau dalam kata lain kepuasan kerja yang diharapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Olivia dan Fakhri (2020) yang melakukan perbandingan kepuasan kerja generasi milenial dan non milenial, menunjukkan hasil bahwa generasi milenial memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibanding generasi non-milenial. Karyawan generasi milenial pada dimensi kepuasan kerja mengenai pekerjaan itu sendiri masuk dalam kategori “baik” sedangkan pada generasi non milenial dimensi tersebut masuk kedalam kategori “sangat baik”. Hal tersebut membuktikan bahwa karakteristik masing – masing gen sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewantoro dan Purba (2018), penelitian yang mereka lakukan mendapatkan hasil bahwa generasi non milenial akan tetap merasakan kepuasan kerja meskipun apa yang ia dapatkan dari pekerjaannya hanya tergolong “cukup”. Sedangkan generasi milenial memiliki kepuasan kerja ketika karir yang dijalani cocok dengan minat dan passionnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan hal hal apa saja yang menjadi karakteristik kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan gen y dan gen z.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih

jarang absen, memberikan kontribusi positif dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secarara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013).

Perbedaan karakter antara generasi menghasilkan perbedaan persepsi dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi terhadap perilaku dan pola mereka dalam bekerja. Salah satunya adalah sikap loyalitas yang dimiliki. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Ali et al, 2020). Pada penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi (2017) tentang Pemaknaan Loyalitas Pada Generasi Milenial dan Non – Milenial mendapatkan hasil bahwa generasi milenial lebih mudah untuk *disloyal* dibandingkan dengan generasi non-milenial. Generasi milenial tidak melihat bahwa loyalitas dalam konteks pekerjaan menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian besar. Sedangkan generasi non milenial tumbuh dan berkembang dalam situasi yang lebih tidak stabil dalam pekerjaan, sehingga menganggap loyalitas adalah hal yang penting untuk diperhatikan.

Menurut pandangan islam, bekerja merupakan ibadah. Tingkatan tertinggi seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah olah melihat Allah. Apabila belum mencapai tingkatan ini paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Sehingga dalam bekerja, seorang muslim melakukan pekerjaannya dengan sungguh sungguh, jujur dan ikhlas. Nilai keikhlasan dengan kata lain adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam Al-Qur'an terdapat

pengertian ikhlas (QS, 16:66) dimana apabila seseorang melakukan segala sesuatu bukan didasari rasa ikhlas, maka perbuatan tersebut akan sia – sia (Ilfi,2012). Selain itu, kerja ikhlas juga diperintahkan Allah dalam (QS, 9:105), dari ayat tersebut dijelaskan bahwa segala sesuatu yang dilakukan dengan ikhlas dan semata mata karena Allah S.W.T sesungguhnya kebaikan akan berbalik pada dirinya sendiri atas apa yang sudah dikerjakan, dan sesungguhnya Allah Maha Melihat.

Dalam islam juga dibahas tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi seorang muslim tidak hanya diukur dari materi yang ia dapat, ridha Allah, dan ilmu yang ia dapat juga termasuk dalam kepuasan kerja. Dalam jurnal Taufik Hidayat (2008) kepuasan kerja berdasarkan ridha Allah dapat disimak dalam QS, 9:59. Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa niat untuk meraih ridha Allah atas apa yang ia kerjakan sesungguhnya itu lebih baik daripada berupa materi dan kepuasan manusia. Dirujuk dari jurnal Syafei (2017) kepuasan kerja setiap individu cenderung berbeda. Untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja diharuskan untuk memiliki rasa syukur dan lapang dada dalam menangani masalah pekerjaan. Dimana hal tersebut dijelaskan dalam surat Ibrahim 14:7 Dalam ayat tersebut Allah menjanjikan akan menambah nikmat Nya bagi hamba yang bersyukur dan cukup atas apa yang ia dapatkan. Semakin ia bersyukur, semakin ia merasa puas, dan semakin akan mendapatkan nikmat yang lebih.

Loyalitas karyawan dalam islam dengan arti lain sebagai etos kerja islami, yaitu sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri – ciri atau sifat – sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, maupun kelompok (Buchori

dalam Padila, 2017). Dirujuk dari jurnal Umami Padilla (2017) sikap kerja yang positif dan bersungguh – sungguh dapat memberikan keuntungan bagi karyawan itu sendiri, maupun organisasinya. Hal tersebut tercantum dalam QS, 2:207. Dirujuk dari jurnal Umami Padila (2017) loyal dapat diartikan juga dengan patuh kepada aturan. Allah berfirman untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku, dalam QS, 3:103. Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk patuh terhadap aturan atau ketetapan yang berlaku. Peraturan dalam suatu perusahaan pada dasarnya dibuat untuk mempermudah mencapai suatu tujuan perusahaan. Karyawan dikatakan mempunyai jiwa loyalitas tinggi ketika karyawan tersebut patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian akan dilakukan pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah jabodetabek mengenai “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior “. Alasan penelitian dilakukan pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z karena ingin mengetahui apakah kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek ?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek ?
4. Apakah kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat dijadikan model terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek ?
5. Bagaimana tinjauan islam mengenai kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek.

2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat dijadikan model terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek.
5. Untuk mengetahui dan memahami kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z wilayah Jabodetabek menurut sudut pandang islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengoptimalkan hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial (gen y) dan gen z sehingga dapat meningkatkan organizational citizenship behavior pada karyawan.

2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan bagaimana cara membentuk jiwa loyalitas karyawan sehingga dapat meningkatkan organizational citizenship behavior pada karyawan.
 3. Memberikan kesadaran bagi karyawan pentingnya organizational citizenship behavior dalam memajukan perusahaan.
- b. Manfaat Akademis
1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai organizational citizenship behavior.
 2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan organizational citizenship behavior bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.